



รายงานการวิจัย

ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์

The Quality of Working Life Satisfaction
of the Local Administrative Organization Personnels
in Khao Khor District, Petchabun Province

ธีรภัทร กิจจาร์ักษ์

สาขาวิชาการบริหารการปกครองท้องถิ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ประจำปีงบประมาณ 2559

รายงานการวิจัย

ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์

The Quality of Working Life Satisfaction
of the Local Administrative Organization Personnels
in Khao Khor District, Petchabun Province

ธีรภัทร กิจจักษ์

สาขาวิชาการบริหารการปกครองท้องถิ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ประจำปีงบประมาณ 2559

ชื่องานวิจัย

ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครอง
ท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์

ผู้วิจัย

ธีรภัทร กิจจารักษ์

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครอง
ท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์” โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจ
ในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์
(2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครอง
ท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ กับปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับ
การศึกษา สถานภาพ รายได้ และ(3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็น
บุคลากร จำนวนทั้งสิ้น 216 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบบประมาณค่า
5 ระดับ ตามวิธีของ Likert Scale วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า (1)บุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัด
เพชรบูรณ์ มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการ
ปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นเชิงสังคม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความ
ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ดี ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนา
ศักยภาพของบุคคล ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้าน
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้าน
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลการศึกษาเปรียบเทียบพบว่า (2) ปัจจัยส่วนบุคคลมีเพียงด้าน
เพศ อายุ ระดับการศึกษา มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพและรายได้มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของไม่แตกต่าง
กัน (3)และองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ควรมีการปรับปรุงระบบ
ประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรเสริมสร้างกิจกรรมที่สร้างความสามัคคี และสนับสนุนให้บุคลากร
ได้รับการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับตำแหน่ง

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, องค์กรปกครองท้องถิ่น

ชื่องานวิจัย

ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครอง
ท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์

ผู้วิจัย

ธีรภัทร กิจจารักษ์

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครอง
ท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์” โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจ
ในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์
(2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครอง
ท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ กับปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับ
การศึกษา สถานภาพ รายได้ และ(3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็น
บุคลากร จำนวนทั้งสิ้น 216 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบบประมาณค่า
5 ระดับ ตามวิธีของ Likert Scale วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า (1)บุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัด
เพชรบูรณ์ มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการ
ปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นเชิงสังคม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความ
ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ดี ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนา
ศักยภาพของบุคคล ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้าน
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้าน
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลการศึกษาเปรียบเทียบพบว่า (2) ปัจจัยส่วนบุคคลมีเพียงด้าน
เพศ อายุ ระดับการศึกษา มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพและรายได้มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของไม่แตกต่าง
กัน (3)และองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ควรมีการปรับปรุงระบบ
ประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรเสริมสร้างกิจกรรมที่สร้างความสามัคคี และสนับสนุนให้บุคลากร
ได้รับการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับตำแหน่ง

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, องค์กรปกครองท้องถิ่น

Abstract

The research on the satisfaction of the quality of life of the officers of Local Administrative Organization in Khao Kho district, Petchabun province purposed to 1) to study the satisfaction level of the quality of life of the officers of Local Administrative Organization in Khao Kho district, Petchabun province; 2) to compare the satisfaction level of the quality of life of the officers of Local Administrative Organization in Khao Kho district by sex, age, education level, marriage status, and income; 3) to study the suggestion on the satisfaction of the quality of life of the officers of Local Administrative Organization in Khao Kho district. The population was 216 officers of Local Administrative Organization in Khao Kho district. Research instrument was a 5 scales questionnaire following Likert's scale. Data was analyzed with statistics: frequency, percentage, mean, standard deviation, and F-test (One-Way ANOVA).

The result shown 1) officers has a high level of satisfaction in 7 aspects: cooperation and human relation; a security an healthy environment of the work place; a salutary of working; human resource development opportunity; democracy in the organization; balance between working and private responsibility; while the aspect on the promotion and security of work has a moderate satisfaction, 2) personal factors: sex, age, education level has a significant statistics differentiation; while income and the promotion and security of work has no significant statistics differentiation, 3) Local Administrative Organization in Khao Kho district should adjust the regularities on working and salary promotion, improve the activity supporting unity, and support the officers in the appropriate training according to the job status.

Keyword: Quality of working life, Local Administrative Organization,

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์” ได้รับการสนับสนุนการวิจัยจากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ผู้เชี่ยวชาญที่คอยช่วยเหลือ ตรวจสอบ และชี้แนะ ขอขอบพระคุณบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

สุดท้าย หวังเป็นอย่างยิ่งว่า การวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมและท้องถิ่น ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อไป

ธีรภัทร กิจจารักษ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
กิตติกรรมประกาศ	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
สมมุติฐานของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	2
นิยามศัพท์เฉพาะ	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ	5
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	8
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรปกครองท้องถิ่น	14
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
กรอบแนวคิดในการวิจัย	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	24
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	24
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	24
การเก็บรวบรวมข้อมูล	26
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	26
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	28
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	28
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	28
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	29

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ	42
สรุปผลการวิจัย	42
อภิปรายผล	43
ข้อเสนอแนะ	45
บรรณานุกรม	46
ภาคผนวก	48
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	51
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	52
ประวัติผู้วิจัย	58

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	29
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	30
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเกรดเฉลี่ย.....	30
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับสถานภาพ.....	31
4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับรายได้.....	31
4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์	32
4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กร ปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม.....	33
4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กร ปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ดี.....	33
4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กร ปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ในงาน.....	34
4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ด้านหลักความโปร่งใส ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล.....	35
4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการปฏิบัติงาน ร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นเชิงสังคม.....	35
4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านประชาธิปไตยใน องค์กร.....	36
4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสมดุลระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัว.....	37

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม.....	37
4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์.....	38
4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กร จำแนกตามเพศ.....	39
4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กร จำแนกตามอายุ.....	39
4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	40
4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กร จำแนกตามสถานภาพ.....	40
4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กร จำแนกตามรายได้.....	41

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา.....	23

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันองค์กร ประกอบขึ้นด้วยกลุ่มต่าง ๆ แต่ละกลุ่มประกอบด้วย “คน” ในหน่วยงานของรัฐไม่ว่าที่มีขนาดเล็ก หรือใหญ่ย่อมจะมีคนที่แตกต่างกันไป ความแตกต่างของคน หรือบุคคล จึงทำให้ต้องมีการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม เพื่อประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยงาน ซึ่งทรัพยากรพื้นฐานในการบริหารงาน คือ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และการจัดการ ซึ่งในบรรดาปัจจัยเหล่านี้ “คน” ถือว่ามีความ สำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานทุกอย่าง ดังนั้น การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมบุคคลให้มีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานจะเป็นผลทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการแสดงให้ เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงานอัน เนื่องมาจากลักษณะของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกัน เช่น ความหลากหลายของงาน ความอิสระใน การตัดสินใจ โอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานที่แต่ละหน่วยงานจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายของหน่วยงาน หรืองบประมาณที่ได้รับ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ยังแสดงถึงลักษณะความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือ การให้คำปรึกษา ระหว่างกัน ความสนิทสนม ความสามัคคีกัน การทำงานของบุคลากรในลักษณะทีมจะทำให้งาน ประสบความสำเร็จได้ และปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านทั้งด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และส่วนด้านสิทธิส่วนบุคคล

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนทุกคน เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าของชีวิต เพราะ เป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะกัน การทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสในแสดงออกถึงสติปัญญา ความคิดริเริ่มอันนำมาสู่เกียรติยศ และความพึงพอใจในชีวิต เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดีซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษา หรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องของความ พึงพอใจระหว่างบุคลากรในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด

การวิจัยนี้จึงมุ่งที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในอำเภอเขาค้อ นอกจากสภาพภายในแต่ละองค์กรแล้ว อำเภอเขาค้อเป็นแหล่งท่องเที่ยว

สำคัญ อยู่ในพื้นที่สำคัญทางเศรษฐกิจ มีความหลากหลายทางความต้องการของประชาชน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อในคุณภาพชีวิตของการทำงาน และเพื่อนำข้อมูลนำมาเสนอผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้พิจารณาปรับปรุง และแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์

1.2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ กับปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์

1.3 สมมุติฐานของการวิจัย

บุคลากรขององค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ทันสมัย คล่องตัว และมีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และสอดคล้องกับสังคมในปัจจุบัน

1.4.2 ขอบเขตด้านสถานที่

พื้นที่ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ องค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ ประกอบด้วย เทศบาลตำบลแคมป์สน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแม่นา องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ องค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ

1.4.3 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ที่มีใช้ผู้บริหารและข้าราชการการเมือง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแม่นา จำนวน 26 คน องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ จำนวน 37 คน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ จำนวน 42 คน

องค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย จำนวน 68 คน และเทศบาลตำบลแคมป์สน จำนวน 43 คน รวมทั้งสิ้น 216 คน

1.5 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกยินดี ชอบใจ และเป็นสุข ต่อการตอบสนองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในระดับหนึ่ง ด้วยการแสดงพฤติกรรมออกมาทางสายตาคำพูด ระหว่างบุคคลกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณภาพบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาต่อ จังหวัดเพชรบูรณ์

บุคลากร หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาต่อ โดยยกเว้นผู้บริหาร และข้าราชการการเมือง

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่องานของตนเองในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทน เงินเดือน และผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน สวัสดิการที่พึงอาศัย รวมถึงสวัสดิการด้านอื่น ๆ เพียงพอในการดำรงชีวิตและยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานอื่น

สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้มีความเหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องเสียงและการรบกวนทางสายตา

โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หมายถึง โอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะ และความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเองรวมทั้งเปิดโอกาสให้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งในเรื่องของรายได้ และตำแหน่งงาน

การบูรณาการทางสังคม หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ในสังคม กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารในกลุ่ม และการติดต่อสื่อสารระหว่างกลุ่ม

ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเหมาะสม

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาให้กับสังคม

ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ความรู้สึกที่ว่างาน และองค์การที่ปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อสังคม ความภูมิใจในงาน และองค์กรของตนเอง ความมีชื่อเสียง และได้รับการยอมรับจากสังคมท้องถิ่น การให้ความร่วมมือกับชุมชน การดำเนินกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

องค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ มีการส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรให้ดีขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครอง
ท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
 - 2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจ
 - 2.1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.2.2 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.2.3 ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรปกครองท้องถิ่น
 - 2.3.1 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแม่นา
 - 2.3.2 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ
 - 2.3.3 องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ
 - 2.3.4 องค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย
 - 2.3.5 เทศบาล
 - 2.3.6 ตำบลแคมป์สน
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน และองค์กร
รวมทั้งความสุขของเพื่อนร่วมงานองค์กรใดก็ตามหากบุคคลไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็เป็น
มูลเหตุหนึ่ง ทำให้ผลงาน และการปฏิบัติงานต่ำคุณภาพของงานลดลงเมื่อมีการขาดงาน ลาออกจากงาน
และปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดมีความพึงพอใจในการทำงานสูง
มีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึง ความมีประสิทธิภาพของ
การปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรดั่งนั้น ถ้าหาก หน่วยงานใดเห็นความสำคัญของ

การสร้างควมพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในหน่วยงานกับคนในหน่วยงานของตนเอง และมีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งตระหนักอยู่เสมอว่าความพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสถานการณ์ หรือตามเวลา สุนทร เพ็ชรพราว (2551 : 16)

2.1.1 ความหมายความพึงพอใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 122) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก ของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญ และกำลังใจ และสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

สุนทร เพ็ชรพราว (2551 : 17) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน และการทำงานนั้น ถ้าบุคคลมีความรู้สึกพร้อมจะเสียสละ ทุกอย่างอุทิศแรงกายแรงใจ และสติปัญญาให้แก่ทำงาน และทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกไม่พึงพอใจต่องาน ก็จะไม่กระตือรือร้นในการทำงานเพียงทำงานตามหน้าที่ให้เสร็จไปในแต่ละวันเท่านั้น ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน ความพึงพอใจทำให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานที่มีความมุ่งมั่นมีขวัญ และกำลังใจ สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการทำงาน และส่งผลต่อความสำเร็จ เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

รจนา เตชะศรี (2550 : 12) กล่าวว่า ความพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกชอบพอใจ หรือเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์มีความสุขในการทำงานรวมทั้งประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น

ภาวิณี เพชรสว่าง (2552 : 46) กล่าวว่า ทศนคติในการทำงานที่มีความสำคัญสำหรับองค์การ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก หรืออารมณ์ทางบวกโดยเป็นผลจากประสบการณ์ ในการทำงานจากความหมายของความพึงพอใจ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกที่เกิดจากทัศนคติ ความต้องการที่เป็นไปตามความคาดหวัง ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองก็เกิดความพึงพอใจขึ้น และถ้าไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการตามความคาดหวังไว้ความพึงพอใจก็จะหายไปทันที ดังนั้น ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา จึงเป็นสิ่งที่ผู้ศึกษาอยากทราบว่าการบริหารโรงเรียนทุกด้านของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับที่จะทำให้ครูมีความพึงพอใจต่อการบริหารอยู่ และมีความพึงพอใจในระดับใด

เพาเวลล์ (1983 : 17 - 18) ได้เสนอความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึงความสุขที่เกิดจากการปรับตัวของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมได้อย่างดี และเกิดความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคคล และได้รับการตอบสนอง จากความหมายของความพึงพอใจที่กล่าวมา อาจสรุปได้ว่าความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกของบุคคลที่แสดงออกเป็นความชอบใจ พอใจ เมื่อได้รับการตอบสนอง

อย่างสมดุลกับความต้องการของบุคคลทั้งร่างกาย และจิตใจ จะช่วยลดความตึงเครียดของมนุษย์ให้น้อยลงหรือหมดไป

นฤมล ผูุ้ตสาห (2548 : 5) กล่าวว่าความพึงพอใจว่า ความสุขของคนที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน ความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน มีความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ได้เต็มความสามารถ มีขวัญ และกำลังใจซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อคุณภาพการทำงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของความรู้สึกที่มีความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ และความพึงพอใจจะส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามความพึงพอใจของแต่ละบุคคลไม่มีวันสิ้นสุด เปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลา และสภาพแวดล้อมบุคคลจึงมีโอกาสที่จะไม่พึงพอใจในสิ่งที่เคยพึงพอใจมาแล้ว ฉะนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรตลอดไป ทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กร หรือหน่วยงานที่ตั้งไว้ในภารกิจครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของ “ความพึงพอใจ” หมายถึง ความรู้สึกยินดี ชอบใจ และเป็นสุข ต่อการตอบสนองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในระดับหนึ่ง ด้วยการแสดงพฤติกรรมออกมาทางสายตาคำพูด ระหว่างบุคคลกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

2.1.2 ความสำคัญของความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้งานสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ นอกจากผู้บริหารจะดำเนินการให้ผู้ปฏิบัติงานให้บริการเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้วจำเป็นต้องดำเนินการที่จะให้ผู้มาใช้บริการเกิดความพึงพอใจด้วย เพราะความเจริญเติบโตของงานบริการ ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ คือ จำนวนผู้มาใช้บริการ ดังนั้น ผู้บริหารที่ชาญฉลาด จึงควรอย่างยิ่ง ที่จะศึกษาให้ลึกซึ่งถึงปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งผู้ให้บริการ และผู้รับบริการ การวัดระดับความพึงพอใจ ที่กล่าวมาข้างต้น ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นหรือไม่ขึ้นอยู่กับบริการขององค์กรประกอบกับระดับความรู้สึกของผู้มารับบริการในมิติต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล ดังนั้น การวัดระดับความพึงพอใจสามารถกระทำได้ หลายวิธีต่อไปนี้

1. การใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยการขอความร่วมมือ จากกลุ่มบุคคลที่ต้องการวัดแสดงความคิดเห็นลงในแบบฟอร์มที่กำหนด
2. การสัมภาษณ์ ต้องอาศัยเทคนิคและความชำนาญพิเศษของผู้สัมภาษณ์ที่จะจูงใจ ให้ผู้ตอบคำถามตอบตามข้อเท็จจริง
3. การสังเกต เป็นการสังเกตพฤติกรรมทั้งก่อนการรับบริการ ขณะรับบริการ และหลังการรับบริการ การวัดโดยวิธีจะต้องกระทำอย่างจริงจัง และมีแบบแผนที่แน่นอน จะเห็นได้ว่า

การวัดความพึงพอใจต่อการให้บริการ นั้นสามารถกระทำหลายวิธี ขึ้นอยู่กับความสะดวก เหมาะสม ตลอดจนจุดมุ่งหมายของการวัดด้วยจึงจะส่งผลให้การวัดนั้นมีประสิทธิภาพ และน่าเชื่อถือได้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมยศ นาวิกาน (2547 : 3 - 4) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และสภาพของงานที่ผสมผสานระหว่างทางเทคนิค และลักษณะมนุษย์ คุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การสร้างสภาวะขององค์การที่กระตุ้นคนให้มีการเรียนรู้ และพัฒนา ให้คนสามารถมีอิทธิพล และควบคุมการทำงานของพวกเขาได้และให้คนทำงานที่น่าสนใจ และมีความหมาย เพื่อเป็นการตอบสนองความพอใจส่วนบุคคลของพวกเขาได้

พรสุข อัครนิเวศน์ (2541 : 19) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทัศนคติ หรือความรู้สึกของบุคลากรซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานของเขา ทำให้เขามีความพึงพอใจมีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสนองตอบความต้องการ และความคาดหวังของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์การ และสมาชิกในรูปแบบต่าง ๆ หากองค์การใดสมาชิกมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมามากมาย ดังเช่น ความไม่พึงพอใจในตัวเอง การถ่วงงาน การลดลงของผลผลิต พฤติกรรมองค์การในทางลบ ตลอดจนการลาออกจากองค์การ ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์การในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียเวลาที่จะต้องฝึกฝนอบรมบุคลากรใหม่ให้มีความชำนาญขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากองค์การได้ดำเนินการให้บุคลากรได้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจงานอันส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรของงาน และขององค์การได้

นำชัย โชติประยูร (2541 : 17) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความพึงพอใจซึ่งลูกจ้างพนักงาน สามารถจะได้รับจากการทำงานของพวกเขา วิธีเพิ่มขวัญ กำลังใจ หรือการให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจมากขึ้น ถือว่าเป็นวิธีหนึ่งในการเพิ่มอัตราผลผลิต ทั้งนี้จะเห็นชัดเจนได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องที่กว้าง และครอบคลุมถึงการใช้ชีวิตในองค์การมากกว่าการศึกษาเฉพาะเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะช่วยเป็นตัวเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น ดังนั้นจึงจัดว่าความพึงพอใจนั้นเป็นพื้นฐานส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : 18) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์การ ที่มีความต้องการที่จะให้ตนเองทำงานในองค์การได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน ซึ่งปัจจัยภายใน ได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การบริหารงานที่มีคุณธรรมนั่นเอง

สันติ บางอ้อ (อ้างถึงใน สมหวัง โอซารส. 2542 : 44) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่คุณเราสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกก็คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน จะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

สมหวัง โอซารส (2542 : 45) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และการทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งจะแตกต่างกันตามภูมิหลัง และลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่แตกต่างกันมากมาย และการทำงานที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคล เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคล เป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ผู้ปฏิบัติงานสามารถผสมผสานงาน และชีวิตส่วนตัวได้อย่างกลมกลืน จะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกมั่นคง และผลงานมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขนั่นเอง

ไพฑูรย์ สอนทน (2542 : 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะการทำงานที่มีคุณค่า และมีคุณภาพที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ สภาพแวดล้อมการทำงานมีความเหมาะสม ปลอดภัย มีอิสระในด้านความคิด ได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจอย่างเพียงพอยุติธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน และสังคม ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขอันนำไปสู่คุณค่าแห่งชีวิตของตนเอง และครอบครัว

William, B. and Kieth Davis (อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์. 2539 : 471) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ สมาชิกภายในองค์กรทุกระดับ มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ และความเจริญเติบโต สามารถทำงานด้วยกันโดยความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงงาน หรือกำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และวิธีการทำงาน รวมทั้งทำให้เป้าหมายของพนักงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และนำไปสู่การสร้างผลผลิตขององค์กรตามที่ต้องการ

พอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ และค่านิยมของแต่ละบุคคล ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม สภาพการทำงานที่ความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตย ในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งผู้วิจัยศึกษาจะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้

2.2.2 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

Schuler, Beutell and Youngblood (1989 : 49) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า

- 1) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
- 2) ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
- 3) ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
- 4) ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน
- 5) ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
- 6) อัตราการสรรหา และคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์การ จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์การ
- 7) ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
- 8) ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

Gordon (1991 : 635 - 636) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร และสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคนทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้าง พื้นฐานของงาน และระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงาน และผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหลาย ๆ บริษัทได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ โดยในระยะแรกเป็นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิต และลดต้นทุน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ (Quality Circles) จะมีการประชุมกันภายในกลุ่มให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้ พบว่าพนักงานเกิดความพึงพอใจ และผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงาน และการลาออกของพนักงานลดลงตามไปด้วย

คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน คือ

1. ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และลดอัตราการเปลี่ยนงาน

2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น

3. เพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ (เช่นในเรื่องผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์การ)

การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายรวมไปถึงกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารงาน ได้แก่ การออกแบบงานใหม่ การจัดกลุ่มคุณภาพในการทำงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยหลักการพื้นฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน จะช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานแก่คนงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

Hackman and Sutte (อ้างถึงใน สมหวัง โอซารส. 2542 : 45) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย ได้แก่ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเองทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ นอกจากนี้ ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์การ และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออกลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิต และการบริการที่ดีทั้งคุณภาพ และปริมาณ

2.2.3 ปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973 : 12 - 16) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นแนวทางการเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคล และสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มีการจัดสวัสดิการที่พอกพูน และสวัสดิการด้านอื่น ๆ เพียงพอในการดำรงชีวิต และยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานอื่น

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน สถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต้องมีความเหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ควรจะกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องของเสียง การบงกชทางสายตา

3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Development of human capacities) หมายถึง โอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะ และ

ความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีความรู้สึกทำทนายจากการทำงานของตนเองรวมทั้งเปิดโอกาสให้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งในเรื่องของรายได้ และตำแหน่งงาน

5. การบูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ในสังคม กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารในกลุ่ม

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การใช้หลักรัฐธรรมนูญในการปฏิบัติงาน การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเหมาะสม

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (The total life space) หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวเวลาพักผ่อน และเวลาให้กับสังคม

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) หมายถึง ความรู้สึกว่างาน และองค์กรที่ปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อสังคม ความภูมิใจในงาน และองค์กรของตนความมีชื่อเสียง และได้รับการยอมรับจากสังคม การให้ความร่วมมือกับชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ

สถาบันการทำงานในอเมริกาได้กำหนดเกณฑ์ 7 ประการ ในการทำงาน ดังนี้

1. รายได้ (Pay) คุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของรายได้จะอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับทั้งภายใน และภายนอกองค์กร Jerome เชื่อว่าแรงจูงใจที่เกิดจากรายได้จะเป็นเครื่องล่อในการทำงานที่มีความสำคัญ และมีความหมายมากต่อพนักงาน

2. ผลประโยชน์ของพนักงาน (Employee benefits) คน (โดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกา) มีความคาดหวังในการได้รับสิทธิประโยชน์สูงขึ้น ซึ่งการได้รับสิทธิประโยชน์ในหลาย ๆ องค์กรได้กลายเป็นข้อต่อรองระหว่างฝ่ายพนักงาน และฝ่ายบริหาร เนื่องจากฝ่ายบริหารต้องการที่จะควบคุมรายจ่าย และฝ่ายพนักงานก็ต้องการผลประโยชน์เพิ่มขึ้น

3. ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) พนักงานทุกคนต่างต้องการทำงานที่มีความมั่นคง การมีคุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของความมั่นคงในการทำงานต้องอาศัยการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผล การเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานต้องมีระบบที่ดี และทันสมัย

4. ทางเลือกในการทำงาน (Alternative work schedules) การให้พนักงานมีทางเลือกในเวลาการทำงานที่สะดวกต่อตัวพนักงาน ได้แก่ การให้เข้างาน และเลิกงานในเวลา

พนักงานต้องการ การจ้างพนักงานชั่วคราว การให้ทำงานสัปดาห์ต่อสัปดาห์ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานได้สูงสุด

5. ความเครียดจากการทำงาน (Occupational stress) ความเครียดที่เกิดจากการประกอบอาชีพเป็นแง่มุมใหม่ที่มีความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากความเครียด และความไม่สะดวกสบายจากการทำงานจะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานลดลง

6. การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Worker participation) พนักงานส่วนใหญ่ต่างมีความรู้สึกว่าตนเองมีสิทธิในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งค่านิยมนี้ นับวันจะได้รับความนิยมนับเพิ่มมากขึ้น และยังเป็นผลดีต่อองค์กร

7. ระบอบประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy in the workplace) แนวโน้มของความต้องการของพนักงานในการนำระบบประชาธิปไตยเข้ามาในสถานทำงานมีสูงขึ้น Jerome เสนอแนะให้ผู้ผู้นำในแต่ละองค์กรจะต้องรับฟังความต้องการความคิดเห็นของพนักงานในองค์กรผู้ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีผลต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

Newstrom and Davis (อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542 : 31) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ที่จะวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ดังนี้

1. มีการติดต่อสื่อสารที่ดี
2. มีระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. งานมั่นคงและพึงพอใจในงาน
4. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
5. มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น
6. มีการพัฒนาทักษะ
7. ลดความเครียดในการทำงาน
8. มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีแนวคิดหลายอย่างที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งการจะใช้เกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานในแนวใดนั้น ก็ควรจะใช้ให้เหมาะกับลักษณะของงานซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะใช้แนวคิดของ Walton เป็นตัวบ่งชี้ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ เนื่องจากเป็นแนวคิดด้านบุคคล และด้านที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สามารถตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคลได้ทุกขั้นตอน ซึ่งตัวบ่งชี้ทั้ง 8 ประการนี้จะใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจว่ามีความรู้สึกรู้สึกอย่างไรต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการวัดระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความพึงพอใจว่าองค์กรสามารถ

ตอบสนองความต้องการของข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับใด สำหรับตัวบ่งชี้ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton มีอยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ
3. ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
5. การบูรณาการทางสังคม
6. ประชาธิปไตยในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรปกครองท้องถิ่น

2.3.1 องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองแม่นา

ในอดีตที่ผ่านมาตำบลหนองแม่นาเป็นพื้นที่ตั้งของศูนย์กลางของพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทย ซึ่งมีอุดมการณ์ขัดแย้งกับรัฐบาลไทย ทำให้เกิดการสู้รบกันอย่างรุนแรงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2511 ถึง พ.ศ. 2525 สงครามดังกล่าวก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทั้งสองฝ่ายเป็นอย่างมาก กองทัพภาคที่ 3 ซึ่งได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการต่อสู้กับฝ่ายที่ต่อต้านรัฐบาล ได้นำยุทธวิธีดำเนินการตามแผนกวาดล้างคอมมิวนิสต์ โดยการสร้างถนนจากแยกสายพิษณุโลก - หล่มสัก ตรงบริเวณหลักกิโลเมตรที่ 100 บ้านแคมป์สน ต่อมาปี พ.ศ. 2517 กองทัพบกได้สร้างถนนสายนาจั่วถึงบ้านสะเดาะพงเพื่อเชื่อมกับถนนสายแรกเป็นการสร้างแรงกดดันให้กับฝ่ายตรงข้าม และสะดวกต่อการลำเลียงกำลังสนับสนุนการสู้รบของฝ่ายรัฐบาล ต่อมาในปี พ.ศ. 2518 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้เสด็จพระราชดำเนินเยี่ยมกองรบพิเศษค่ายสุฤษดิ์เสนา จังหวัดพิษณุโลก และทรงมีพระราชดำริ ให้ใช้ “แผนยุทธศาสตร์พัฒนา” เพื่อยุติการสู้รบโดยใช้พื้นที่ทั้งสองข้างทางให้เป็นประโยชน์กับราษฎรทั่วไปไม่ใช่เฉพาะทหารเท่านั้น ทั้งนี้กองทัพบกได้ขอใช้ที่ดินจากกรมป่าไม้บริเวณสองข้างทาง ข้างละ 1 กิโลเมตรเพื่อจัดตั้งหมู่บ้าน และเป็นการทลายอิทธิพลของพรรคคอมมิวนิสต์ ในพื้นที่ให้หมดไปโดยสิ้นเชิง ตำบลหนองแม่นาจึงได้ก่อตั้งขึ้นนับแต่นั้นมา

ลักษณะที่ตั้งอาณาเขต องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองแม่นา ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอเขาค้อ มีพื้นที่ทั้งหมด 290 ตารางกิโลเมตร หรือคิดเป็น 181,250 ไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับตำบล และพื้นที่ใกล้เคียงดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ ตำบลเขาค้อ
ทิศใต้	ติดต่อกับ อำเภอวังโป่ง
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ ตำบลสะเดาะพง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอเนินมะปราง จ.พิษณุโลก
 การแบ่งเขตการปกครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแม่นา อำเภอเขาค้อ
 จังหวัดเพชรบูรณ์ แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 10 หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ 1 บ้านเสลียงแห้ง 3 มีพื้นที่ประมาณ	15,270 ไร่
หมู่ที่ 2 บ้านสนสวย มีพื้นที่ประมาณ	14,595 ไร่
หมู่ที่ 3 บ้านมุกโต มีพื้นที่ประมาณ	13,453 ไร่
หมู่ที่ 4 บ้านหนองรางช้าง มีพื้นที่ประมาณ	14,730 ไร่
หมู่ที่ 5 บ้านทานตะวัน มีพื้นที่ประมาณ	32,077 ไร่
หมู่ที่ 6 บ้านหนองแม่นา มีพื้นที่ประมาณ	36,288 ไร่
หมู่ที่ 7 บ้านมาตุลี มีพื้นที่ประมาณ	17,425 ไร่
หมู่ที่ 8 บ้านสระแก้ว มีพื้นที่ประมาณ	12,785 ไร่
หมู่ที่ 9 บ้านราชพฤกษ์ มีพื้นที่ประมาณ	11,350 ไร่
หมู่ที่ 10 บ้านร่มโพธิ์ - ร่มไทร มีพื้นที่ประมาณ	13,386 ไร่

สภาพภูมิประเทศ สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่ของตำบลหนองแม่นาเป็นป่า และภูเขา
 ใหญ่น้อยมีเนินเขาลูกเล็ก ๆ สลับซับซ้อนกัน ติดอุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวง มีลำน้ำเข็กไหลผ่าน
 สภาพพื้นที่เหมาะกับการเพาะปลูกพืชผัก ผลไม้เมืองหนาว

สภาพภูมิอากาศ ของตำบลหนองแม่นา มีอากาศหนาวเย็นตลอดปี ฤดูหนาว
 อุณหภูมิต่ำสุด 4 องศาเซลเซียส ฤดูร้อนอากาศไม่ร้อนจัด สำหรับฤดูฝน จะมีฝนตกชุกมาก

สภาพเศรษฐกิจ อาชีพหลักของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลหนองแม่นาประกอบ
 อาชีพเกษตรกรรม เช่น ทำไร่, ทำสวน, เลี้ยงสัตว์ อาชีพรอง รับจ้าง, ค้าขาย, นวดแผนไทย, บริการ
 นักท่องเที่ยว

การศึกษา โรงเรียน 1 แห่ง

โรงเรียนบ้านหนองแม่นา (ขยายโอกาส) หมู่ 5

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 2 ศูนย์

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสลียงแห้ง หมู่ 1

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแม่นา หมู่ 6

ศูนย์การเรียนรู้ของชุมชน

ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตำบลหนองแม่นา หมู่ 3

ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรตำบลหนองแม่นา หมู่ที่ 3

ศูนย์สาธิตการตลาดตำบลหนองแม่นา หมู่ที่ 6

ที่อ่านหนังสือพิมพ์ตำบลหนองแม่นา

ศูนย์สาธิตการตลาด หมู่ 1 - 10

สถาบัน และองค์กรทางศาสนา 6 แห่ง

สำนักสงฆ์เขาตะเคียนโง๊ะ	หมู่ที่ 1
สำนักสงฆ์บ้านสนสวย	หมู่ที่ 2
สำนักสงฆ์บ้านมุกโต	หมู่ที่ 3
สำนักสงฆ์ดงพระฤาษี	หมู่ที่ 3
สำนักสงฆ์พิมพา มาตุลี	หมู่ที่ 4
สำนักสงฆ์บ้านหนองแม่ณา	หมู่ที่ 6
วัดบ้านราชพฤกษ์	หมู่ที่ 10

ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

จุดตรวจประจำตำบลหนองแม่ณา หมู่ที่ 5

การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คือ อุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวง เขตห้ามล่าสัตว์ป่าเขาค้อ และฐานปฏิบัติการป้องกันรักษาป่าที่ 2 (หนองแม่ณา)

สถานที่ท่องเที่ยว และแหล่งธรรมชาติ ได้แก่ อุทยานแห่งชาติทุ่งแสลงหลวง น้ำตกศรีดิษฐ์ แก่งบางระจัน (แมงกะพรุนน้ำจืด, หอยตุ๊ดตัด) จุดชมวิวเขาตะเคียนโง๊ะ สวย 360 องศา และบ้านพักโฮมสเตย์ มาตุลี/หนองแม่ณา

การคมนาคม มีถนนทางหลวงแผ่นดินสาย 2258 สะเดาะพง - หนองแม่ณา และสาย 2325 หนองแม่ณา - เขาค้อ การคมนาคมในหมู่บ้านมีถนน คสล. จำนวน 10 สาย นอกนั้นเป็นถนนลูกรัง และถนนดิน

การโทรคมนาคม การติดต่อสื่อสารภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ โทรศัพท์บ้าน การติดต่อภายในตำบล และหมู่บ้านใช้หอกระจายข่าวในการติดต่อสื่อสารหมู่บ้าน อำเภอ จังหวัดใช้วิทยุไร้สาย และใช้บริการไปรษณีย์เขาค้อ

การไฟฟ้า และการประปา ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแม่ณาใช้ไฟฟ้าจากที่ทำการไฟฟ้าเขาค้อ ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทั้ง 10 หมู่บ้าน แต่ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่การเกษตรยังไม่ มีไฟฟ้าใช้น้ำประปามีครบทั้ง 10 หมู่บ้าน ส่วนใหญ่จะเป็นน้ำประปาของหมู่บ้าน มีบางหมู่บ้านที่ให้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแม่ณาบริหารกิจการให้

แหล่งน้ำธรรมชาติ

ลำน้ำเข็ก	ระยะทางประมาณ	10	กิโลเมตร
คลองเสลียงแห้ง (สาย 1)	ระยะทางประมาณ	15	กิโลเมตร
คลองเสลียงแห้ง (สาย 2)	ระยะทางประมาณ	5	กิโลเมตร

2.3.2 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ

ประวัติความเป็นมา ความขัดแย้งทางอุดมการณ์ทำให้เกิดสงครามก่อการร้ายขึ้น ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2508 โดยเฉพาะในพื้นที่รอยต่อ 3 จังหวัดคือเพชรบูรณ์ พิษณุโลก เลย ฝ่ายต่อต้าน

รัฐบาลได้ยึดเอาพื้นที่ที่มีสภาพเป็นป่าเขา ยากที่ฝ่ายรัฐบาลจะปราบปรามได้ โดยใช้เขาค้อเป็น ศูนย์กลางกองทัพบุกได้มอบหมายให้กองทัพภาคที่ 3 รับผิดชอบในการต่อสู้กับผู้ก่อการร้าย คอมมิวนิสต์ โดยจัดตั้งกองบัญชาการผสม 394 ขึ้นที่สนามบิน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2511 ปัจจุบันเป็นที่ตั้งกองบัญชาการผสมพลเรือน ตำรวจ ทหาร ที่ 33 (พตท. 33) ได้ดำเนินการต่อสู้อย่างต่อเนื่องโดยผ่านยุทธการที่สำคัญรวม 12 ครั้ง เช่น ยุทธการภูชี้แก้ว ยุทธการ รามสูร ยุทธการผาเมืองเผด็จศึก 1 - 3 ยุทธการผาเมืองเกรียงไกร ฯลฯ เป็นต้น เมื่อ ประมาณปี พ.ศ. 2514 - 2515 ได้เริ่มสร้างถนนแยกจากถนนพิษณุโลก - หล่มสัก ตรงบริเวณกิโลเมตรที่ 100 บ้าน แคมป์สนไปยังบ้านเล่าลือ

ใน ปีพ.ศ. 2517 ได้มีแนวความคิดที่จะลดความกดดันการขัดขวางงานของพรรค คอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทย โดยการสร้างถนนอีกสายหนึ่งจากบ้านนาจ้วถึงบ้านสะเดาะพง เพื่อ เชื่อมกับถนนสายแรกที่บ้านสะเดาะพง ซึ่งได้รับการขัดขวางต่อต้านอย่างรุนแรงจนก่อให้เกิดความ เสียหายอย่างหนัก

ทั้งสองฝ่าย ขณะนั้นพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เสด็จฯ เยี่ยมกองรบพิเศษ ค่ายสฤกษ์เสนา จังหวัดพิษณุโลกทรงมีพระราชดำริที่จะให้พื้นที่สองข้างทาง เป็นประโยชน์กับราษฎร ทั่ว ๆ ไปมิใช่เฉพาะ

ทหารกองทัพภาคที่ 3 จึงได้จัดตั้งหมู่บ้านยุทธศาสตร์พัฒนาขึ้น โดยพระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัวฯ ได้พระราชทานพระราชทรัพย์ส่วนพระองค์จำนวนหนึ่งเป็นทุนในการ ดำเนินงานครั้ง แรก โดยตั้งเป็น "กองอำนวยการโครงการพัฒนาลุ่มน้ำเข็ก" โดยมีงานหลักในการสร้างเส้นทางทุ่งสมอ - เขาค้อ ลาดยางตลอดสายฝักอบรม และติดต่อราษฎรอาสาสมัครจัดที่ดินทำกินให้ราษฎรจัดหา แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และเรียกโครงการนี้ว่า "โครงการพัฒนาลุ่มน้ำเข็ก" และเริ่มดำเนินการ เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2520 กระทรวงมหาดไทยได้เล็งเห็นความสำคัญของพื้นที่ดังกล่าว จึงได้ออก ประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 20 สิงหาคม 2527 จัดตั้งกิ่งอำเภอเขาค้อ โดยให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 21 สิงหาคม 2527 เป็นต้นไป

อำเภอเขาค้อ รวมเอาพื้นที่ตำบลแคมป์สน จำนวน 12 หมู่บ้านตำบลทุ่งสมอ จำนวน 8 หมู่บ้าน ทั้งสองตำบลอยู่ในเขต การปกครองของอำเภอหล่มสัก และพื้นที่ตำบลนาจ้ว จำนวน 3 หมู่บ้าน ในเขตการปกครองของอำเภอเมืองเพชรบูรณ์ ซึ่งพื้นที่ทั้งหมดเป็นพื้นที่ตาม โครงการพระราชดำรินโครงการพัฒนาลุ่มน้ำเข็กเดิม จัดตั้งขึ้นเป็นกิ่งอำเภอเขาค้อ ขึ้นการปกครอง กับอำเภอหล่มสักจังหวัดเพชรบูรณ์ สำหรับเหตุผลในการตั้งชื่ออำเภอเขาค้อมีอยู่ว่า เนื่องจากเป็น สถานที่ตั้งอำเภอ ตั้งอยู่ในบริเวณเขาค้อ สภาพพื้นที่ทางธรรมชาติเป็นภูเขา และมีต้นค้อมาก และ เหตุผล อีกประการหนึ่งคือชื่อ "เขาค้อ" เป็นที่รู้จักของประชาชนทั่วประเทศ ในฐานะเป็นพื้นที่ซึ่งพล เรือน ตำรวจทหารได้พลีชีพเพื่อชาติในการกวาดล้างผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ อันเป็นวีรกรรมที่ทราบ

โดยทั่วกัน ภูมิศาสตร์ที่ว่าอำเภอเขาค้อตั้งอยู่ในบริเวณบ้านกนกงาม (บ้านเขาค้อ) ติดถนนสาย
แคมป์สน - สะเดาะพง ตรงบริเวณหลักกิโลเมตรที่ 21 มีพื้นที่ประมาณ 1,333 ตารางกิโลเมตร

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอนครไทยจังหวัดพิษณุโลก

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอหล่มสัก และอำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัด
เพชรบูรณ์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก

สภาพภูมิประเทศ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นป่า และเนินเขาใหญ่น้อย บางแห่งสูงชัน
มีความสูงจากระดับน้ำทะเล ตั้งแต่ 500 - 1,400 เมตร ในฤดูร้อนอากาศไม่ร้อนจัด ส่วนในฤดูหนาว
อากาศหนาวจัด อุณหภูมิต่ำสุดโดยเฉลี่ย 3 องศาเซลเซียส ส่วนในฤดูฝนฝนตกชุก ลำน้ำสำคัญคือ
แม่น้ำเข็ก ลำห้วยเสถียรแห่ง ลำห้วยสะเดาะพง ลำห้วยค้อ ทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ ป่าไม้ และ
แร่ธาตุ เช่น ดิบุก วุลแฟรม ซีไลต์ สังกะสี พลวง ทองแดง การคมนาคม การเดินทางติดต่อระหว่างกิ่ง
อำเภอตำบลหมุ่มบ้านเป็นโดยสะดวก เนื่องจากมีถนนลาดยาง ผ่านเกือบทุกหมุ่มบ้าน เส้นทางที่สำคัญมี
4 สาย คือ

ทางหลวงแผ่นดินสายพิษณุโลก - หล่มสัก ผ่านพื้นที่กิ่งอำเภอทางทิศเหนือ

ทางหลวงชนบทสายแคมป์สน - นองแม่นา - สะเดาะพง

ทางหลวงชนบทสายนางัว - สะเดาะพง - แคมป์สน

ทางหลวงชนบทสายบุงน้ำเต้า - สะเดาะพง

อำเภอเขาค้อแบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น 7 ตำบล 72 หมุ่มบ้าน ได้แก่

1. ทุงสมอ (Thung Samo) 11 หมุ่มบ้าน
2. แคมป์สน (Khaem Son) 14 หมุ่มบ้าน
3. เขาค้อ (Khao Kho) 14 หมุ่มบ้าน
4. ริมสีม่วง (Rim Si Muang) 6 หมุ่มบ้าน
5. สะเดาะพง (Sado Phong) 5 หมุ่มบ้าน
6. นองแม่นา (Nong Mae Na) 10 หมุ่มบ้าน
7. เข็กน้อย (Khek Noi) 12 หมุ่มบ้าน

2.3.3 องค์การบริหารส่วนตำบลทุงสมอ

ประวัติความเป็นมา หลังจากสงครามก่อการร้ายจากความขัดแย้งทาง
ด้านอุดมการณ์ทางการเมืองในประเทศไทย จากฝ่ายต่อต้านรัฐบาลคือพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทย
ไทย สงบลง กระทรวงมหาดไทย ได้เล็งเห็นความสำคัญของบริเวณพื้นที่ “โครงการพัฒนาลุ่มน้ำเข็ก”
ตามแนวพระราชดำริ จึงได้มีประกาศจัดตั้งเป็นกิ่งอำเภอเขาค้อ เมื่อ 20 สิงหาคม 2527 โดยรวมเอา

พื้นที่ ต. แคมป์สน 12 หมู่บ้าน ตำบลทุ่งสมอ 8 หมู่บ้าน ซึ่งแยกออกมาจาก อ. หล่มสัก และพื้นที่ ต. นางิ้ว อ. เมือง อีก 3 หมู่บ้าน ตำบลทุ่งสมอ จึงขึ้นอยู่กับกิ่ง อ. เขาค้อ ตั้งแต่ 21 สิงหาคม 2527 จาก 8 หมู่บ้าน ปัจจุบัน มี 11 หมู่บ้าน และกิ่ง อ. เขาค้อ เป็นอำเภอเขาค้อ เมื่อ 19 กรกฎาคม 2534 เป็นต้นมา

พื้นที่ ตั้งอยู่ในอำเภอเขาค้อ มีเนื้อที่ประมาณ 40 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 25,000 ไร่ มีภูมิประเทศเป็นเนินเขาสลับกับพื้นราบ มีจำนวน 11 หมู่บ้าน

เขตพื้นที่

ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลแคมป์สน อ.เขาค้อ จ.เพชรบูรณ์

ทิศใต้ ติดกับ ตำบลเขาค้อ อ.เขาค้อ จ.เพชรบูรณ์

ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลบึงน้ำเต้า อ.หล่มสัก จ.เพชรบูรณ์

ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลวังนกแอ่น อ.วังทอง จ.พิษณุโลก

อาชีพ อาชีพหลัก ทำสวน / ทำไร่ ปลูกผัก

อาชีพเสริม รับจ้างล้างผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร ทำการเกษตรในฤดูแล้ง

สาธารณูปโภค จำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ในเขต อบต. 995 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 90.00 ของพื้นที่

2.3.4 องค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย

สภาพทางสังคม

การศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หมู่ที่ 1,3,5,7,8,9,10 จำนวน 7 แห่ง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เอกชน จำนวน 2 แห่ง

โรงเรียนประถมศึกษา(ขยายโอกาส) จำนวน 2 แห่ง

สาธารณสุข

สถานีอนามัยประจำตำบล จำนวน 1 แห่ง

สถานีพยาบาลเอกชน จำนวน 3 แห่ง

ร้านขายยาเภสัชกร จำนวน 1 แห่ง

ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ (แสดงทรัพยากรในเขตพื้นที่ อบต. เข็กน้อย) สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบสูง และภูเขา มีการหักล้างทางป่าทำไร่เลื่อนลอยทำให้สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่ไม่มีต้นไม้ และเป็นพื้นที่การเกษตรจึงทำให้มีการเผาป่าทำให้สภาพป่า ไม้เป็นป่าเสื่อมโทรม ส่วนสภาพป่าที่ยังคงเหลืออยู่ในเขตพื้นที่ก็ยังเป็นทรัพยากรหลักที่เอื้อผลประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่ในเรื่องของสิ่งแวดล้อมทรัพยากรน้ำ และทรัพยากรการท่องเที่ยวที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย ตลอดจนในภาพรวมของอำเภอเขาค้อ

การโทรคมนาคม

ที่ทำกาไปรษณีย์ จำนวน 1 แห่ง

2.3.5 เทศบาลตำบลแคมป์สน

สภาพทั่วไป ข้อมูลทั่วไปของตำบลแคมป์สน ตำบลแคมป์สนเป็นตำบลที่ตั้งขึ้นมาใหม่ และมีผู้อพยพมาจากที่อื่นอีกทั้งยังมี ประวัติความเป็นมาที่น่าสนใจคือ “แคมป์สน” เป็นชื่อของตำบลหนึ่งในอำเภอเขาค้อ เหตุที่เรียกชื่อเช่นนี้เนื่องมาจาก เมื่อประมาณปี พ.ศ. 2492 มีการสร้างถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 12 “พิษณุโลก หล่มสัก” โดยความร่วมมือของรัฐบาลไทยกับอเมริกา บริษัทเลมอนของอเมริกาเป็นผู้รับผิดชอบการสร้างถนนสายนี้ใช้เวลาในการสร้างเป็นเวลานาน จึงมีการสร้างที่พักหรือที่ชาว ต่างชาติเรียกว่า “แคมป์ (Camp)” ส่วนชาวบ้านเรียก “แคมป์ฝรั่ง” ประกอบกับบริเวณที่พักมีต้นสนเป็นจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้จึงเรียกว่า “ตำบลแคมป์สน” จากคำบอกเล่าของผู้สูงอายุในตำบลแคมป์สนหลายคน สันนิษฐานได้ว่า บ้านพักสร้างเป็นบ้านไม้ชั้นเดียว มีระบบสาธารณูปโภคที่ทันสมัย เมื่อเทียบกับสมัยนั้น คือ มีการปั่นไฟฟ้าใช้เอง มีระบบประปา มีโรงพยาบาล ปัจจุบันยังทิ้งร่องรอยที่สามารถยืนยันได้ เช่น โคมไฟเก่าที่ติดอยู่ตามต้นสน นอกจากนี้ยังมีร่องรอยการขุดท่อที่ฝังในบริเวณที่พัก รวมถึงยังมีฐานของแท็งก์น้ำประปาที่คนในบ้านพักใช้หลงเหลืออยู่ เมื่อสร้างทางเสร็จชาวต่างชาติได้มอบบ้านพักนี้ ให้กับกรมทางหลวงเป็นผู้ดูแล เมื่อประมาณ ปี พ.ศ. 2534 - 2535 สภาพบ้านพักที่ทรุดโทรมได้ถูกรื้อถอนทิ้งไป เหลือเพียงร่องรอยบางส่วน บ้านพักที่สร้างขึ้นมานอกจากใช้เป็นที่พักคนงานแล้ว ยังใช้เป็นศูนย์ฝึกเครื่องจักรกลให้แก่ผู้ที่มาฝึกงาน และทำงานสร้างถนนสายนี้ด้วย ถนนสาย “พิษณุโลก - หล่มสัก” สร้างเสร็จประมาณ ปี พ.ศ. 2503 และในปี พ.ศ. 2504 ได้เปิดใช้ถนนสายนี้อย่างเป็นทางการราวปี พ.ศ. 2511 - 2522 พื้นที่อำเภอเขาค้อมีผู้ก่อการร้าย (ผกค.) หลบซ่อนอยู่เป็นจำนวนมาก ในปี พ.ศ.2516 รัฐบาลต้องการปราบปรามผู้ก่อการร้ายที่กระจายอยู่ตามเทือกเขาต่าง ๆ จึงได้ระดมกำลัง เพื่อสร้างถนนเชื่อมถนนสาย “พิษณุโลก - หล่มสัก” ขึ้นสู่เขาค้อ โดยแยกผ่านวัดแคมป์สน (ปัจจุบัน เรียก ถนนหลวงแผ่นดินหมายเลข 2196 “แคมป์สน - สะเดาะพง”) เพื่อเข้าไปในพื้นที่ของผู้ก่อการร้ายได้สะดวก ถนนสองสายที่สร้างผ่านตำบลแคมป์สนนี้ ทำให้การคมนาคมของชาวแคมป์สนสะดวกขึ้น ซึ่งเมื่อครั้งที่ยังไม่มีถนนชาวแคมป์สนจะเดินทางด้วยเท้าเพื่อ ไปซื้อของ (เกลือ หมาก พลุ ฯลฯ) และนำหวายไปขายที่อำเภอหล่มสัก ต้องใช้เวลาไปกลับ 3 วัน มีการพักค้างคืน ที่ตำบลน้ำซุ่น แต่เมื่อมีการสร้างถนนขึ้น การเดินทาง มีความสะดวกรวดเร็ว และมีความปลอดภัยมากขึ้น จึงทำให้มีผู้อพยพมาจับจองพื้นที่ทำการเกษตรมากขึ้นเรื่อย ๆ จนสามารถ รวมตัวกันสร้างหมู่บ้านใหม่ เช่น บ้านทางแดง บ้านป่าคา บ้านเขาแก้ว บ้านเขาซาทอง บ้านแคมป์สน โดยอพยพมาจากหลายถิ่นฐาน ส่วนหมู่บ้านที่มีก่อนแล้ว เช่น บ้านทุ่งนางแล บ้านทุ่งตีนผา บ้านเหล่าหญ้า และบ้านห้วยนา

ที่ตั้งและอาณาเขต

ทิศเหนือ มีเขตติดต่อกับ ตำบลเข็กน้อย อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์

ทิศใต้ มีเขตติดต่อกับ ตำบลทุ่งสม อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์

ทิศตะวันออก มีเขตติดต่อกับ ตำบลน้ำซุ่น อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
 ทิศตะวันตก มีเขตติดต่อกับ ตำบลวังนกแอ่น อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก
 ระยะทางห่างจากตัวอำเภอเขาค้อ 19 กิโลเมตร ห่างจากตัวจังหวัดเพชรบูรณ์ 69
 กิโลเมตร

ลักษณะภูมิประเทศ ตำบลแคมป์สนมีลักษณะภูมิประเทศเป็นภูเขา อยู่เหนือ
 ระดับน้ำทะเล ประมาณ 1,600 เมตร เนื่องจากมีสภาพพื้นที่เป็นภูเขา มีช่องลมเย็นจากเทือกเขา
 หิมาลัยพัดผ่าน ทำให้มีสภาพภูมิอากาศเย็นสบายตลอดปี จึงเป็นจุดดึงดูดให้นักท่องเที่ยว นิยมมา
 เที่ยวกันมาก แบ่งพื้นที่ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

พื้นที่ราบ มีประมาณ 38 % ของพื้นที่ อยู่ระหว่างภูเขา และที่ราบบางส่วนส่วนมาก
 เป็นที่นา และที่สำหรับปลูกพืชฤดูแล้ง

พื้นที่ลาดตามภูเขา มีประมาณ 42 % ของพื้นที่ ส่วนมากปลูกพืชไร่ และพืชผัก

พื้นที่สูงชัน มีประมาณ 20 % ของพื้นที่ ส่วนมากปลูกพืชไร่ และไม้ผล

สภาพเศรษฐกิจ อาชีพ เกษตรกรรม 60%

รับจ้าง 25%

ค้าขาย/รับราชการ 15%

หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

ธนาคาร 1 แห่ง

โรงแรม / รีสอร์ท 19 แห่ง

ปั้มน้ำมันและก๊าซ 4 แห่ง

โรงสี ขนาดเล็ก 7 แห่ง

โรงงานอุตสาหกรรม 1 แห่ง

สถาบันและองค์กรทางศาสนา วัด/สำนักสงฆ์ 5 แห่ง

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มานะ สิ้นธวงษานนท์ (2534) ศึกษาคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
 ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของการทำงาน
 ของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปาน
 กลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีอยู่ 5 ด้าน ที่อยู่ในระดับสูง คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย
 และส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านลัทธิ
 รัฐธรรมนูญนิยม และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มี 2 ด้าน ที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้าน
 ความก้าวหน้า และความมั่นคง และด้านจังหวะชีวิตโดยรวม และพบว่าด้านผลตอบแทนที่เหมาะสม
 และยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำ

นำชัย โชติประยูร (2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรองสารวัตร และระดับผู้บังคับหมู่ - ลูกแถว มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับผู้บังคับหมู่ - ลูกแถว มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลระดับรองสารวัตร ในมิติสภาพแวดล้อมการทำงาน มิติโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มิติความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มิติผลตอบแทน และรายได้ และมีมิติความเป็นส่วนตัวในชีวิตครอบครัว

สุทัศน์ ปัญสุวรรณ (2551) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ ในจังหวัดเชียงใหม่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าไม่มีเพียงด้านเดียวที่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก คือคือลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนด้านที่เหลือน้อยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ของบุคคล โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

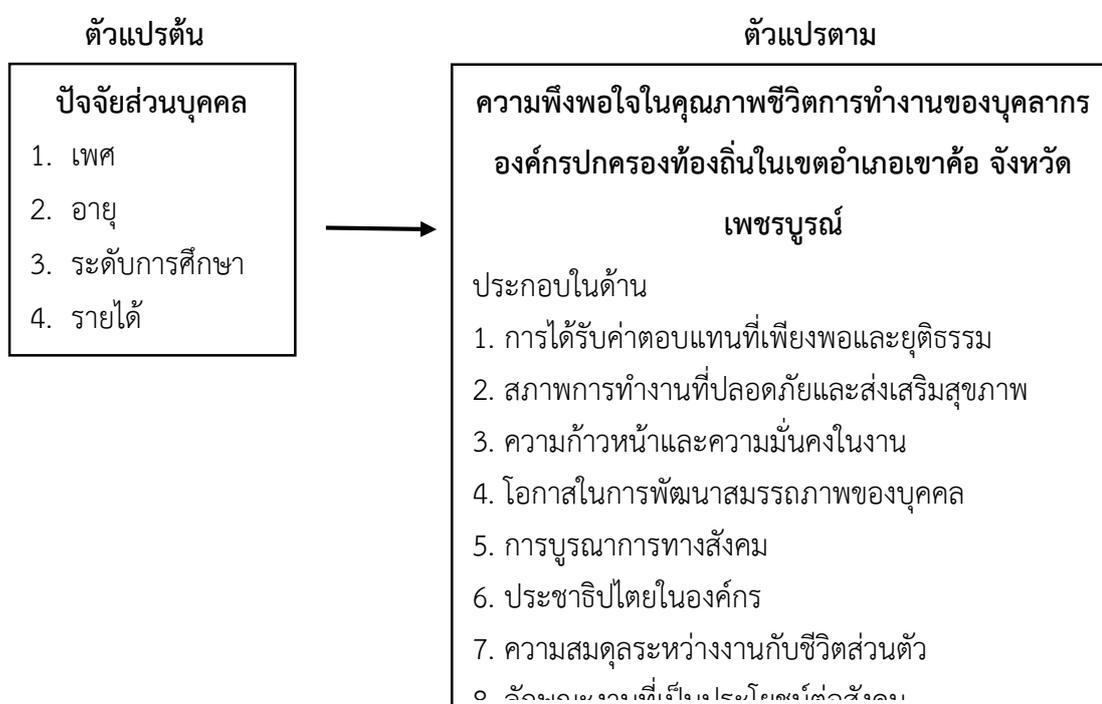
สมหวัง โอซารส (2542) ศึกษาเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพ และค่าเฉลี่ยระดับค่านิยมทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง แต่ค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่าเฉลี่ยค่านิยมทางบริการ และค่าเฉลี่ยค่านิยมทางราชการอยู่ในระดับปานกลาง อายุ ระดับชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ มีผลทำให้ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจแตกต่างกัน การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพ การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางราชการ และค่านิยมทางบริการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความแปรผันของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ คือ การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางราชการ แผนกกุมารเวชกรรม ซึ่งร่วมกันทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ ได้ร้อยละ 65.66

กาญจนา บุญเพลิง(2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร” ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาเป็นด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนา

ความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านสภาวะการทำงานที่ปลอดภัย และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา เรื่องความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ดังภาพประกอบที่ 2.1 ดังนี้



ภาพประกอบที่ 2.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีลำดับขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ รวมทั้งสิ้น 216 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นตามกรอบงานการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ จะประกอบด้วย 8 ด้าน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์

ต่อสังคม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย, น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ใน ระดับน้อยที่สุด

การแปลผลความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามจะนำมาจัดระดับเกณฑ์การแปลผล โดยนำค่าคะแนนมาพิจารณาตามเกณฑ์ช่วงคะแนนได้ 5 ระดับ โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{ระดับค่าเฉลี่ย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$0.8 = \frac{5 - 1}{5}$$

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open - ended Questions) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะเพื่อนำข้อมูลนำมาเสนอผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้พิจารณาปรับปรุง และแก้ไขในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรต่อไปมีลักษณะเป็นแบบคำถามปลายเปิด

3.2.2 วิธีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปทำการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหา คือ ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปปรึกษากับผู้ร่วมโครงการวิจัยช่วยตรวจสอบความถูกต้อง และความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษา โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนธยา ชมภู
2. อาจารย์ ดร.สุวัฒน์ อินทรประไพ
3. อาจารย์ ดร.กมลวิช ลอยมา

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยขอความร่วมมือจาก ประชาชนที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ และรับแบบสอบถามกลับคืนทันที ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 216 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความเรียบร้อยสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามมาตรวจแล้วคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ และถูกต้องเพื่อนำมาวิเคราะห์
2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage)

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.3 การทดสอบสมมติฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยใช้สถิติเชิง

พรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.4 วิเคราะห์ และสรุปผลแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

3.4.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

3.4.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.4.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.4.1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ รวมทั้งสิ้น 216 คน แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ นำเสนอผลการศึกษาตามลำดับดังต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ดังนี้

- \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
S.D แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ใช้สถิติพื้นฐาน ดังนี้
ค่าความถี่ (Frequency)
ค่าร้อยละ (Percentage)
ค่าเฉลี่ย (Mean)
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์หาค่าสถิติของข้อมูล และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา รายได้ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

4.2.2 วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2544 : 111)

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3.3 วิเคราะห์ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้การทดสอบค่า t - Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F - test (One Way Analysis Of Variance) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.3.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content - analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้กลุ่มตัวอย่างที่วิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งมีข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตาราง ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	ความถี่	ร้อยละ
ชาย	102	47.2
หญิง	114	52.8
รวม	216	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 114 คน คิดเป็น ร้อยละ 52.8 และที่เหลือเป็นเพศเพศชาย จำนวน 102 คน คิดเป็น ร้อยละ 47.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	ความถี่	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	40	18.5
31 - 40 ปี	105	48.6
41 - 50 ปี	65	30.1
51 - 60 ปี	6	2.8
รวม	216	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 มีอายุระหว่าง ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 มี และมีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	60	27.8
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	115	53.2
สูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	41	19.0
รวม	216	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 รองลงมา ได้แก่ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 และสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
โสด	95	44.0
สมรส	121	56.0
รวม	216	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 56.0 และสถานภาพโสด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 44 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้

รายได้	ความถี่	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	108	50.0
15,001 - 25,000 บาท	93	43.1
25,001 บาท ขึ้นไป	15	6.9
รวม	216	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา ได้แก่ รายได้ 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 และมีรายได้ 25,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์

ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ วิเคราะห์โดยภาพรวม

ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.07	.82	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ดี	3.74	.66	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.43	.77	มาก
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล	3.59	.65	มาก
5. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นเชิงสังคม	3.67	.68	มาก
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.57	.68	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.48	.56	มาก
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.68	.73	มาก
รวม	3.52	.87	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย 8 ด้าน โดยภาพรวมพบว่าบุคลากรมีระดับพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับผู้อื่นเชิงสังคม ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .68) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพที่ดี ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = .66) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = .73) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = .65) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = .68) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = .56) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = .77) และพบว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลางจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = .82) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอในการเลี้ยงตนเอง และมีเงินเหลือเพื่อการออมพอสมควร	2.92	.96	ปานกลาง
2. ท่านได้รับเงินเดือน เหมาะสม ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.16	.94	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการจัดสวัสดิการ เช่น สหกรณ์ กองทุน ที่พักอาศัย อย่างเหมาะสม ยุติธรรม	3.14	.92	ปานกลาง
รวม	3.07	.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ประกอบด้วย 3 ข้อ โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = .82) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีท่านได้รับเงินเดือน เหมาะสม ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = .94) ท่านได้รับการจัดสวัสดิการ เช่น สหกรณ์ กองทุน ที่พักอาศัย อย่างเหมาะสม ยุติธรรม ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = .92) และท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอในการเลี้ยงตนเอง และมีเงินเหลือเพื่อการออมพอสมควร ($\bar{X} = 2.92$, S.D. = .96) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ดี

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ดี	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมเพื่ออำนวยความสะดวก และปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.59	.84	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สะอาด ปลอดภัย และส่งเสริมให้สุขภาพกายของท่านพร้อมจะปฏิบัติหน้าที่โดยสมบูรณ์	3.69	.77	มาก
3. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน และมีสัมพันธภาพอันดีต่อกันในหน่วยงาน	3.94	.66	มาก
รวม	3.74	.66	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ดี ประกอบด้วย 3 ข้อ โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = .66) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน และมีสัมพันธภาพอันดีต่อกันในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .66) หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สะอาด ปลอดภัย ส่งเสริมให้สุขภาพกายของท่านพร้อมจะปฏิบัติหน้าที่โดยสมบูรณ์ ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = .77) และหน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมเพื่ออำนวยความสะดวกและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = .84) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพของท่านเป็นอาชีพที่มั่นคง	3.56	.89	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.42	.85	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการอธิบายเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์ การเลื่อนชั้น การก้าวสู่ตำแหน่งอย่างชัดเจน และปฏิบัติอย่างเป็นธรรม	3.43	.94	มาก
รวม	3.43	.77	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ประกอบด้วย 3 ข้อ โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = .77) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกว่าคุณภาพของท่านเป็นอาชีพที่มั่นคง ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = .89) หน่วยงานของท่านมีการอธิบายเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์ การเลื่อนชั้น การก้าวสู่ตำแหน่งอย่างชัดเจน และปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = .94) และหน่วยงานของท่านมีการสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = .85) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

องค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ด้านหลักความโปร่งใส
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ท่านมีโอกาสที่จะได้แสดงออกถึงความสามารถที่แท้จริงอย่างเต็มที่	3.56	.77	มาก
2. ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแสดงความคิดเห็นกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	3.61	.75	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนทุน หรือให้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ เช่น การฝึกอบรม ประชุมสัมมนา การศึกษาต่อ	3.60	.85	มาก
รวม	3.59	.65	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ประกอบด้วย 3 ข้อ โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = .65) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแสดงความคิดเห็นกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = .75) หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนทุน หรือให้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ เช่น การฝึกอบรม ประชุมสัมมนา การศึกษาต่อ ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = .85) และท่านมีโอกาสที่จะได้แสดงออกถึงความสามารถที่แท้จริงอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = .77) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นเชิงสังคม

ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นเชิงสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. บุคลากรในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี	3.73	.79	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ เมื่อท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน	3.64	.83	มาก
3. ท่านให้คำปรึกษา แนะนำ ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน	3.64	.74	มาก
4. ในกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่สนิทของท่าน มักมีการพูดคุย แลกเปลี่ยน ให้ความช่วยเหลือกันอยู่เสมอ	3.81	.65	มาก
รวม	3.84	.68	มาก

ตารางที่ 4.11 พบว่า ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน และความสัมพันธกับผู้อื่นเชิงสังคมประกอบด้วย 4 ข้อ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = .68) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ในกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่สนิทของท่าน มักมีการพูดคุย แลกเปลี่ยน ให้ความช่วยเหลือกันอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .65) บุคลากรในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = .79) ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ เมื่อท่านมีปัญหา หรืออุปสรรคในการทำงาน ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = .83) และท่านให้คำปรึกษา แนะนำ ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = .74) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ในหน่วยงานของท่านมีวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพสิทธิของผู้อื่น ไม่ละเมิดหรือก้าวล่วงกัน	3.65	.74	มาก
2. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูดเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเต็มที่	3.52	.81	มาก
3. ท่านมีอิสระในการพูดเกี่ยวกับเรื่อง เรื่องระเบียบ ข้อบังคับ และ ค่าตอบแทน ได้อย่างเต็มที่	3.53	.81	มาก
รวม	3.57	.68	มาก

ตารางที่ 4.12 พบว่า ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วย 3 ข้อ โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = .68) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ในหน่วยงานของท่านมีวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพสิทธิของผู้อื่น ไม่ละเมิด หรือก้าวล่วงกัน ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = .74) ท่านมีอิสระในการพูดเกี่ยวกับเรื่อง เรื่องระเบียบ ข้อบังคับ และ ค่าตอบแทน ได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = .81) และท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูดเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = .81) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

องค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสมดุล
ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ท่านให้ความสำคัญกับงานจนท่านรู้สึกว่าไม่มีเวลาให้ตนเองและครอบครัว	3.39	.75	ปานกลาง
2. ท่านสามารถจัดสรรเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.48	.72	มาก
3. เมื่อท่านคร่ำเคร่งกับงานมากเกินไปท่านมักจะพักผ่อนหรือหาวิธีคลายเครียดได้เสมอ	3.57	.73	มาก
รวม	3.48	.56	มาก

ตารางที่ 4.13 พบว่า ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วย 3 ข้อ โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = .56) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และมีระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เมื่อท่านคร่ำเคร่งกับงานมากเกินไป ท่านมักจะพักผ่อนหรือหาวิธีคลายเครียด ได้เสมอ ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = .73) ท่านสามารถจัดสรรเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = .72) และท่านให้ความสำคัญกับงานจนท่านรู้สึกว่าไม่มีเวลาให้ตนเองและครอบครัว ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = .75) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
องค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านลักษณะงานที่เป็น
ประโยชน์ต่อสังคม

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. หน่วยงานของท่านรับผิดชอบต่อสังคม ท่านรู้สึกภูมิใจในหน่วยงานของท่าน	3.71	.81	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานของท่าน ได้รับการยอมรับจากสังคม รวมไปถึงจากหน่วยงานอื่น ๆ	3.66	.83	มาก
รวม	3.68	.73	มาก

ตารางที่ 4.14 พบว่า ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ประกอบด้วย 2

ข้อ โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68, S.D. = .73$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยงานของท่านรับผิดชอบต่อสังคม ท่านรู้สึกภูมิใจในหน่วยงานของท่าน ($\bar{X} = 3.71, S.D. = .81$) และท่านรู้สึกว่าหน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับจากสังคม รวมไปถึงจากหน่วยงานอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.66, S.D. = .83$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ วิเคราะห์โดยภาพรวม

ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแม่นา	3.35	.30	ปานกลาง
2. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ	3.46	.31	มาก
3. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ	3.43	.77	มาก
4. องค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย	3.59	.65	มาก
5. เทศบาลตำบลแคมป์สน	3.84	.68	มาก
รวม	3.52	.87	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่ามีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย 8 ด้าน โดยภาพรวมพบว่าบุคลากรมีระดับระดับพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับผู้อื่นเชิงสังคม ($\bar{X} = 3.84, S.D. = .68$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ดี ($\bar{X} = 3.73, S.D. = .66$) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.68, S.D. = .73$) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ($\bar{X} = 3.59, S.D. = .65$) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X} = 3.57, S.D. = .68$) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.48, S.D. = .56$) ด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.43, S.D. = .77$) และพบว่ามี ความพึงพอใจในระดับปานกลางจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.07, S.D. = .82$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กร

ในการวิเคราะห์ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้การทดสอบค่า t - Test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F - test (One Way Analysis Of Variance)

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กร จำแนกตามเพศ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.368	2	1.684	6.633	.002
Within Groups	53.822	212	.254		
Total	57.189	214			

จากตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบโดยใช้สถิติ F-test (One Way Analysis Of Variance) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ที่มีค่าตอบมากกว่า 2 กลุ่ม คือ อายุ พบว่าได้ค่าสถิติที่คำนวณ (F) เท่ากับ 6.633 ค่า (Sig.) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศที่แตกต่างกันของบุคลากร มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กร จำแนกตามอายุ

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5.702	3	1.901	7.789	.000
Within Groups	51.487	211	.244		
Total	57.189	214			

จากตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบโดยใช้สถิติ F-test (One Way Analysis Of Variance) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ที่มีค่าตอบมากกว่า 2 กลุ่ม คือ อายุ พบว่าได้ค่าสถิติที่คำนวณ (F) เท่ากับ 7.789 ค่า (Sig.) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุที่แตกต่างกันของบุคลากรมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.368	2	1.684	6.633	.002
Within Groups	53.822	212	.254		
Total	57.189	214			

จากตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบโดยใช้สถิติ F-test (One Way Analysis Of Variance) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ที่มีคำตอบมากกว่า 2 กลุ่ม คือ อายุ พบว่าได้ค่าสถิติที่คำนวณ (F) เท่ากับ 6.633 ค่า (Sig.) เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กร จำแนกตามสถานภาพ

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.534	1	.534	2.007	.158
Within Groups	56.655	213	.266		
Total	57.189	214			

จากตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบโดยใช้สถิติ F-test (One Way Analysis Of Variance) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ที่มีคำตอบมากกว่า 2 กลุ่ม คือ อายุ พบว่าได้ค่าสถิติที่คำนวณ (F) เท่ากับ 2.007 ค่า (Sig.) เท่ากับ .158 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพแตกต่างกันของบุคลากร มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กร จำแนกตามรายได้

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.532	2	.266	.996	.371
Within Groups	56.657	212	.267		
Total	57.189	214			

จากตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบโดยใช้สถิติ F-test (One Way Analysis Of Variance) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดยตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ที่มีคำตอบมากกว่า 2 กลุ่ม คือ อายุ พบว่าได้ค่าสถิติที่คำนวณ (F) เท่ากับ .996 ค่า (Sig.) เท่ากับ .371 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับรายได้แตกต่างกันของบุคลากร มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด พบว่าในจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 216 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด ดังนี้ ควรปรับปรุงระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรปรับปรุงการมอบหมายงานแบบมัดมือชก รู้สึกน้อยใจหัวหน้าส่วนเอาความดีไปหมด ควรใช้ระบบการประเมินแบบ 360 องศา จะสามารถแก้ไขปัญหาการเอาดีเอาเปรียบได้ ควรส่งเสริมกิจกรรมการสร้างควมสามัคคีปรองดองอย่างสม่ำเสมอ อยากรให้องค์กรส่งเสริมมีการจัดฝึกอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับลักษณะงานของแต่ละบุคคล จะได้มีความรู้ ความแม่นยำ ในการทำงานมากขึ้น และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ กับปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ 3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการแทนค่าในสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro-Yamane) จำนวน 216 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ประเมินค่า 5 ระดับตามวิธีของ Likert Scale วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 และส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 56

2. ด้านระดับความพึงพอใจ พบว่ามีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย 8 ด้าน โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) โดยมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากจำนวน 7 ด้าน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับผู้อื่นเชิงสังคม ($\bar{X} = 3.84$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพที่ดี ($\bar{X} = 3.73$) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.68$) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ($\bar{X} = 3.59$) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X} = 3.57$) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.48$) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.43$) และพบว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลางจำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.07$) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นปัจจัยส่วน

บุคคลด้าน สถานภาพและรายได้ที่แตกต่างกันพบว่ามีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. บุคลากรขององค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตรงตามสมมติฐาน

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรพึงพอใจปานกลางกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมายอาจเป็นเพราะได้รับมอบหมายงานมากเกินไปและได้รับการจัดสวัสดิการ เช่น ที่พักอาศัย ไม่เพียงพอ จึงทำให้ต้องเช่าบ้าน ทำให้เงินเหลือสำหรับการออมน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ “สุทัศน์ ปัญสุวรรณ” ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพที่ดี พบว่าความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพที่ดี ประกอบด้วย 3 ข้อ โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ “มานะ สินธุวงษานนท์” เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ อาจเป็นเพราะบุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดีและส่งผลต่อสัมพันธภาพอันดีต่อกันในหน่วยงาน รวมถึงการที่อำเภอเขาค้อเป็นแหล่งท่องเที่ยวสำคัญทำให้องค์กรปกครองท้องถิ่นต้องส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สะอาด ปลอดภัย เป็นผลให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับประโยชน์ไปด้วย

2.3 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมบุคลากรพึงพอใจมากเพราะบุคลากรส่วนใหญ่รับราชการซึ่งมีความมั่นคงสูง ซึ่งมีบุคลากรส่วนน้อยที่เป็นลักษณะสัญญาจ้าง โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการอธิบายเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์ การเลื่อนขั้นหรือการก้าวสู่ตำแหน่งแต่อาจต้องปรับปรุงรูปแบบ วิธีการประเมินการเลื่อนขั้นหรือการเข้าสู่ตำแหน่งให้เหมาะสมและเป็นธรรมของ ซึ่งสอดคล้องกับ “กาญจนา บุญเพลิง” ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล พบว่า ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมบุคลากรพึงพอใจมาก เพราะผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการสนับสนุนทุนหรือให้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ เช่น การฝึกอบรม ประชุมสัมมนา การศึกษาอย่างต่อเนื่อง แต่อาจมีข้อจำกัดด้านทุนและการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนเพื่อไปพัฒนาศักยภาพของตนเอง สอดคล้องกับ

2.5 ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นเชิงสังคม พบว่า ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นเชิงสังคม โดยภาพรวมบุคลากรพึงพอใจมาก เป็นเพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขนาดองค์กรไม่ใหญ่มากนัก ทำให้ไม่ยากในการทำความรู้จักและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มักมีการพูดคุย แลกเปลี่ยนให้ความช่วยเหลือกันอยู่เสมอ มีการให้คำปรึกษา แนะนำ เมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ “มานะ สันธุงษานนท์” ศึกษาคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับสูง

2.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่า ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยภาพรวมบุคลากรพึงพอใจมาก เป็นเพราะหน่วยงานมีวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพสิทธิของผู้อื่น ไม่ละเมิด หรือก้าวล่วงกัน โดยสามารถพูดคุย แลกเปลี่ยนแสดงความเห็น เรื่องระเบียบ ข้อบังคับ และค่าตอบแทนได้

2.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวโดยภาพรวม บุคลากรพึงพอใจมาก เหตุผลเพราะหากบุคลากรเกิดรู้สึกเครียดในงาน สามารถพักผ่อนหรือหาวิธีคลายเครียดได้อีกทั้งสามารถจัดสรรเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม แต่มีบ้างที่มีงานสำคัญเร่งด่วนซึ่งต้องอาจใช้เวลานอกเวลาราชการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อเวลาให้ตนเองและครอบครัว

2.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมพึงพอใจมาก เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลังจากได้รับการถ่ายโอนภารกิจ ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์กับชุมชนท้องถิ่นมากขึ้น ทำให้บุคลากรรู้สึกภูมิใจในหน่วยงานตนเองเนื่องจากเป็นที่ยอมรับจากสังคม รวมไปถึงจากหน่วยงานอื่น ซึ่งสอดคล้องกับ “กาญจนา บุญเพลิง” ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ในด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคมมีภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

ควรมีการปรับปรุงด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คือ ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอในการเลี้ยงตนเอง และมีเงินเหลือเพื่อการออมพอสมควร ท่านได้รับเงินเดือน เหมาะสม ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านได้รับการจัดสวัสดิการ เช่น สหกรณ์ กองทุน ที่พักอาศัย อย่างเหมาะสม ยุติธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

บรรณานุกรม

- กาญจนา บุญเพลิง. **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ : ถ่ายเอกสาร.
- นฤมล ผู้อุตสาห์. (2548). **ความพึงพอใจในงานของพนักงานการตลาด บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นำชัย โชติประยูร. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2544). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน์.
- บุญเลิศ ใจประดิษฐ์. (2532). **การปฏิบัติงานด้านชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจกอง กำกับการตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- พรสุข อัครวินเวศน์. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณี โรงงานวัตถุระเบิดทหาร กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภาวิณี เพชรสว่าง (2552). **พฤติกรรมองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร. ซีวีแอลการพิมพ์.
- มานะ สิ้นธวงษานนท์. (2534). **คุณภาพชีวิตการทำงานที่ 3 ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รจนา เตชะศรี. (2550). **ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายหนองหัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนทร เพ็ชรพราว. (2551). **ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุทัศน์ ปัญสุวรรณ. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ ในจังหวัดเชียงใหม่.**
การศึกษาระดับบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สมหวัง โอซารส. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ.**
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2547). **การบริหาร : การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ.** กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- ไพฑูรย์ สอนทน. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัด
เพชรบูรณ์.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข
มหาวิทยาลัยมหิดล.

ภาษาอังกฤษ

- Schuler, R. S., Beutell, N. J., and Youngblood, S. A. (1989). **Effective Personnel
Management.** (3rd ed.). St. Pual, MN : West.
- Gordon, J. R. (1991). **A Diagnostic Approach to Organization Behavior.** (3th ed.).
Boston : Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life : What is It?. Sloan Management Review.
15 (Fall 1973) : 11-12.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนธยา ชมภู
2. อาจารย์ ดร.สุวัฒน์ อินทรประไพ
3. อาจารย์ ดร.กมลวิช ลอยมา

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้ มีจุดประสงค์หลักเพื่อศึกษาความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน ไม่มีการกรอกชื่อ - สกุล จึงไม่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม
2. โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความหรือเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านลงในช่องว่างที่กำหนดไว้ให้ครบถ้วน
3. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อสำรวจความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่น ในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองท้องถิ่น ในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ
4. ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เพื่อจะได้คำตอบที่สมบูรณ์สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาวิจัยได้เต็มประสิทธิภาพ
5. เมื่อท่านกรอกแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว กรุณาส่งคืนแบบสอบถามที่ได้ทำภายในวันเดียวที่ได้รับแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ครั่งนี้

คณะผู้วิจัย

นายธีรภัทร กิจจารักษ์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการปกครองท้องถิ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน เพื่อแสดงข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ไม่เกิน 30 ปี

31 - 40 ปี

41 - 50 ปี

51 - 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าส่วนตัว

สูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

4. สถานภาพ

โสด

สมรส

5. รายได้ต่อเดือน

ต่ำกว่า 15,000 บาท

15,001 - 25,000 บาท

มากกว่า 25,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครอง
ท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความพึงพอใจ

ข้อ ที่	ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัด เพชรบูรณ์	ระดับความพึงพอใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1. ด้านตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1	ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอในการเลี้ยงตนเองและมีเงิน เหลือเพื่อการออมพอสมควร					
2	มีท่านได้รับเงินเดือน เหมาะสม ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับ งานที่ได้รับมอบหมาย					
3	ท่านได้รับการจัดสวัสดิการ เช่น สหกรณ์ กองทุน ที่พัก อาศัย อย่างเหมาะสม ยุติธรรม					
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ดี						
4	หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพ แวดล้อมเพื่ออำนวยความสะดวก และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
5	หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สะอาด ปลอดภัย และส่งเสริมให้สุขภาพกายของท่านพร้อมจะ ปฏิบัติหน้าที่โดยสมบูรณ์					
6	ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและมี สัมพันธภาพอันดีต่อกันในหน่วยงาน					
3. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน						
7	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของท่านเป็นอาชีพที่มั่นคง					
8	หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมี โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง					
9	หน่วยงานของท่านมีการอธิบายเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์ การ เลื่อนขั้น การก้าวสู่ตำแหน่งอย่างชัดเจน และปฏิบัติอย่าง เป็นธรรม					
4. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล						
10	ท่านมีโอกาสที่จะได้แสดงออกถึงความสามารถที่แท้จริง อย่างเต็มที่					
11	ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแสดงความคิดเห็นกับ ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ					

ข้อ ที่	ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณภาพองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาแก้ว จังหวัด เพชรบูรณ์	ระดับความพึงพอใจ					
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
12	ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และแสดงความคิดเห็นกับ ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ						
13	หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนทุนหรือให้โอกาสในการ พัฒนาศักยภาพ เช่น การฝึกอบรม ประชุมสัมมนา การศึกษาต่อ						
5. การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นเชิงสังคม							
14	บุคลากรในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์กัน เป็นอย่างดี						
15	ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ เมื่อท่านมีปัญหาหรือ อุปสรรคในการทำงาน						
16	ท่านให้คำปรึกษา แนะนำ ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหา หรืออุปสรรคในการทำงาน						
17	ในกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่สนิทของท่าน มักมีการพูดคุย แลกเปลี่ยน ให้ความช่วยเหลือกันอยู่เสมอ						
6. ประชาธิปไตยในองค์กร							
18	ในหน่วยงานของท่านมีวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพสิทธิของ ผู้อื่น ไม่ละเมิด หรือก้าวล่วงกัน						
19	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้ อย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูดเกี่ยวกับการทำงานได้ อย่างเต็มที่						
20	ท่านมีอิสระในการพูดเกี่ยวกับเรื่อง เรื่องระบียบ ข้อบังคับ และ ค่าตอบแทน ได้อย่างเต็มที่						
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว							
21	ท่านให้ความสำคัญกับงานจนท่านรู้สึกว่าไม่มีเวลาให้ตนเอง และครอบครัว						
22	ท่านสามารถจัดสรรเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม						
23	เมื่อท่านคร่ำเคร่งกับงานมากเกินไป ท่านมักจะพักผ่อนหรือ หาวิธีคลายเครียด ได้เสมอ						
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม							
24	หน่วยงานของท่านรับผิดชอบต่อสังคม ท่านรู้สึกภูมิใจใน หน่วยงานของท่าน						

ข้อ ที่	ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาค้อ จังหวัด เพชรบูรณ์	ระดับความพึงพอใจ					
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
25	ท่านรู้สึกว่าคุณภาพของหน่วยงานที่ท่าน ได้รับการยอมรับจากสังคม รวมไปถึงจากหน่วยงานอื่น ๆ						

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	ธีรภัทร กิจจาร์ักษ์
วัน เดือน ปี เกิด	24 ตุลาคม 2525
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	99/326 หมู่ 9 ตำบลสะเดียง อำเภอเมืองเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์ 67000
สถานที่ทำงาน	หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการปกครองท้องถิ่น คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ จังหวัดเพชรบูรณ์
ตำแหน่ง	อาจารย์
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2548	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
พ.ศ.2550	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง